Sölvesborgs kommun

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Enhetens namn

Sölvesborgs Vuxenutbildning

Datum

20251218

Informationsklass: 0 - Öppen

Innehåll

Vad innebär en plan mot diskriminering och kränkande behandling? 4

1. Lagstiftning 6

2. Diskrimineringsgrunder 8

Kön 8

Könsidentitet eller könsuttryck 8

Etnisk tillhörighet 8

Funktionsnedsättning 9

Sexuell läggning 9

Ålder 9

Religion eller annan trosuppfattning 9

3. Begrepp 10

Direkt diskriminering 10

Indirekt diskriminering 10

Kränkningar 10

Trakasserier 10

Sexuella trakasserier 10

4. Organisatorisk ansvarsfördelning 12

Rektor 12

Förskolans/Fritidshemmets/Skolans medarbetare 12

Arbetslaget 12

Barn/elever 13

Plan mot diskriminering och kränkande behandling 14

Förankringsarbete 14

Kartläggning av nuläget 14

Främjande arbete 14

Förebyggande arbete 15

Åtgärdande arbete 15

Sölvesborgs kommuns arbetsgång för anmälan och utredningsarbete 16

Enhetens barn/elev – vuxen rutin 16

Enhetens barn/elev – barn/elev rutin 16

Uppmärksamma och informera: 16

Anmälan: 16
Utredning: 17
Efter utredning: 17
Uppföljning: 17
Enhetens vuxen – barn/elev rutin 18
Uppmärksamma och informera: 18
Anmälan: 18
Utredning: 18
Efter utredning: 18
Uppföljning: 18
Utvärdering 19
Föregående års plan 19
Innevarande års plan 19
Förskolans/skolans ordningsregler 19

Vad innebär en plan mot diskriminering och kränkande behandling?

Denna plan beskriver hur Sölvesborgs kommun aktivt ska arbeta för att uppnå likabehandling, delaktighet och skapa de bästa förutsättningarna för lärande i förskola, skola och fritidshem. Planen beskriver hur vi tillsammans ska arbeta förebyggande och främjande men beskriver även hur vi ska agera när vi inte lyckats hela vägen i vårt arbete.

Alla barn och elever har rätt att vara sig själva och bli behandlade med respekt. Arbetet för likabehandling är en del av förskolan, fritidshemmet och skolans värdegrundsarbete som handlar om att aktivt främja alla barns och elevers lika rättigheter och möjligheter - oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling syftar till att vara stödjande i arbetet med bristande tillgänglighet, likabehandling, samt mot diskriminering, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier. Planen kan ses som en dokumentation av det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet och är vår förskolas, fritidshems och skolas systematiska kvalitetsarbete inom området. Den kan också ses som ett verktyg att använda sig av då bristande tillgänglighet, diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling uppstår i verksamheten, genom att den beskriver vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer, hur anmälningar, utredningar och åtgärder ska dokumenteras och hur insatser ska följas upp.

Vår vision och vårt mål är att alla barn och elever ska lyckas samt att de ska få inhämta sådana kunskaper att de kan, vill och vågar möta framtiden som goda samhällsmedborgare. De grundläggande värden som förskolans, fritidshemmets och skolans värdegrund omfattar ligger i linje med de värden som vårt demokratiska samhälle vilar på. Värdegrunden omfattar:

1. människolivets okränkbarhet
2. individens frihet och integritet
3. alla människors lika värde
4. jämställdhet mellan könen
5. solidaritet mellan människor

Planen upprättas inför varje nytt kalenderår, och bygger på de kartläggningar som genomförs i verksamheten under föregående år. Planen bygger på Skollagen (2010:800) kap. 6 samt Diskrimineringslagen (2008:567) kapitel 3. Arbetet ska göras i samverkan med medarbetare och barn/elever.

Ansvarig för planen: Susanne Flokén

Datum för upprättande: 20251218

1. Lagstiftning

Den 1 januari 2015 skärptes Diskrimineringslagen (2008:567) genom att bristande tillgänglighet i alla skolformer klassas som diskriminering. Bestämmelserna omfattar både undervisning och lokaler under hela dagen. Den 1 januari 2017 skärptes lagstiftningen ytterligare då samtliga sju diskrimineringsgrunder inkluderas i det förebyggande och främjande arbetet. I samband med detta infördes även skyldigheterna för all verksamhet inom förskola, fritidshemsverksamhet och skola att arbeta med aktiva åtgärder som ska förebygga diskriminering och främja likabehandling.

Ansvaret för förskolans, fritidshemmets och skolans likabehandlingsarbete ligger ytterst på verksamheternas personal och huvudman. Genom att systematiskt arbeta med aktiva åtgärder kan verksamheten på ett tydligt och strukturerat sätt motverka diskriminering och trakasserier och främjande verka för lika rättigheter och möjligheter. Aktiva åtgärder är alltså i mångt och mycket detsamma som det tidigare likabehandlingsarbetet men ställer samtidigt högre krav på verksamhetens systematik och främjande insatser.

Diskrimineringslagstiftningen och skollagens tidigare regelverk: förbud mot kränkande behandling och repressalier samt regler kring skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling, är oförändrade.

I Diskrimineringslagen (2008:567) kap 3 framgår det tydligt att arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering kräver ett fortlöpande förebyggande och främjande arbete i följande fyra steg.

1. Kartläggning för att identifiera risker och hinder i verksamheten.
2. Analys av orsaker till risker och hinder.
3. Planering, prioritering och genomförande av åtgärder.
4. Följa upp och utvärdera genomförda åtgärder.

Arbetet med aktiva åtgärder sammanställs i en handlingsplan som beskriver var verksamheten befinner sig i sitt arbete och hur de planerar för att nå längre. Planen är ett levande dokument som uppdateras med givna intervall i takt med att arbetet går framåt. De aktiva åtgärderna ska innefatta tydliga rutiner för att hantera akuta situationer av kränkning och diskriminering i verksamheten. Rutinerna ska bygga på samma fyra steg som det förebyggande arbetet. En löpande dokumentation ska göras av det arbete som

bedrivs på grupp- och organisationsnivå. Av dokumentationen ska det framgå om det avser diskriminering, trakasseri eller sexuella trakasseri.

Enligt Skollagen (2010:800) kap 6 § 8 ska huvudmannen se till att det varje år upprättas en Plan mot kränkande behandling. Barnen/eleverna ska alltid vara delaktiga i det förebyggande och främjande arbetet samt hur verksamheterna kan bli mer tillgängliga. De kan också bidra i utvärderingen av genomförda insatser. Även vårdnadshavarnas upplevelser och tankar är viktiga att ta med i arbetet.

2. Diskrimineringsgrunder

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier kräver inget samband med diskrimineringsgrund

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från det normala. Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2001/03:655) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd.

Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormer kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan/fritidshemmet/skolan. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

3. Begrepp

I likabehandlingsarbetet är det viktigt att känna till vad olika begrepp innebär. Det gäller både personal, vårdnadshavare och barn/elever.

Direkt diskriminering

Barn eller elev missgynnas genom sämre behandling enligt någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Innebär att en bestämmelse tillämpas som kan verka neutral men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev enligt någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkningar

En kränkning är ett uttryck för makt och förtryck. Gemensamt är att någon eller några kränker ett barns eller en elevs värdighet. En kränkning kan äga rum vid ett eller flera tillfällen. Det är den utsatte som avgör om handlingen är kränkande. En viktig utgångspunkt är att den som uppger sig ha blivit kränkt alltid måste tas på allvar.

Trakasserier

Trakasserier kallas det när någon gör eller säger något som kränker någon annans värdighet och det hänger samman med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara slag, knuffar, hot, öknamn, utfrysning, miner, lappar, sms, på sociala medier och så vidare. Både andra barn, elever och personal kan trakassera. Det räknas även som trakasserier om beteendet beror på att ett barns eller en elevs familjemedlem har en viss sexualitet, religion, ålder, funktionsnedsättning med mera.

Sexuella trakasserier

Det finns en speciell variant av trakasserier, som kallas sexuella trakasserier. Det är kränkningar som anspelar på sex, till exempel tafsande, skämt, förslag och blickar. Så fort beteendet är ovälkommet och uppfattas som kränkande är det sexuella trakasserier.

Kränkningar, mobbning, trakasserier och sexuella trakasserier kan vara:

- Fysiska (t.ex. att bli utsatt för slag, tafsande och knuffar)
- Verbala (t.ex. att bli hotad eller att bli kallad ord som upplevs kränkande)
- Psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- Text och bilder (t.ex. klotter, brev och lappar, e-post, sms, mms, Facebook, Instagram, Snapchat samt andra typer av sociala medier).

4. Organisatorisk ansvarsfördelning

Rektor

- ansvarar för att plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas varje år, hålls aktuell, följs upp och finns på hemsidan.
- ansvarar för att dokumentationen sker enligt gällande rutiner av händelser som kan betecknas som diskriminering eller kränkande behandling.
- ansvarar för att stöd ges till barn och elever som utsatts för diskriminerande eller kränkande behandling och att stöd ges till den som orsakat händelsen.
- ansvarar för att barn- och elevhälsan är delaktig i arbetet mot kränkningar, trakasserier och diskrimineringar.
- ansvarar för att alla kränkningar som uppmärksammas rapporteras och följs upp i Draftits system ”Kränkande behandling incident”.

Förskolans/Fritidshemmets/Skolans medarbetare

- har ansvar för kontakter med barnet/eleven och vårdnadshavare.
- som får information om eller bevittnar en kränkande eller diskriminerande händelse ska informera rektor, anmäla och dokumentera i aktuellt system.
- informerar barn, elever och föräldrar om Plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Arbetslaget

- stående punkt på dagordningen kring "likabehandlingsarbetet" i arbetslaget kan man få stöd och hjälp att hantera situationer med anknytning till handlingsplanen.
- diskuterar med barn och elever frågor som rör värdegrund, bemötande, kränkningar, trakasserier och diskriminering.

Barn/elever

- har ansvar för att utifrån ålder och mognad medverka i arbetet med att skapa trygghet och studiero.
- kartläggningar och analyser ska samtliga elever (barn utifrån ålder) delta i då dessa kan bidra med kunskaper om verksamheten.

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förankringsarbete

Beskriv på vilket sätt planen förankras hos barn, elever, medarbetare och vårdnadshavare. Planen uppdateras årligen i januari och finns tillgänglig på förskolans/skolans webbsida.

På Vuxenutbildningen Sölvesborg arbetar vi så här:

- Planen mot diskriminering och kränkande behandling utvärderas och revideras varje år och efter genomgången utvärdering och revidering presenteras den nyutvecklade planen för medarbetarna.
- Planen förankras hos eleverna genom att planen presenteras i våra grupper varje termin. Det finns en enklare version med bildstöd att använda vid behov.
- Planen finns tillgänglig på vår webbsida.
- Kontinuerligt värdegrundsarbete i våra klassrum och presentation av vår värdegrund via Instagram och Google Classroom.

Kartläggning av nuläget

Beskriv hur nuläget kartläggs, t ex. trygghet och trivselenkät, klassråd-, barnråd- och elevrådsmöte, kränkningsutredningar, kontakter från vårdnadshavare, elevhälsans kartläggningar mm. Kartläggningen ska genomföras på individ-, grupp- och organisationsnivå.

På Vuxenutbildningen Sölvesborg arbetar vi så här:

- En gång per termin genomför eleverna en skolenkät med frågor om trygghet och trivsel, och huruvida de upplever att Vuxenutbildningen arbetar med frågor kring skolans värdegrund samt demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter.
- En gång per termin så har vi på Vuxenutbildningen något som vi kallar för *Elevinflytande*, vilket innebär att vi samlar våra elever gruppvis och att de får chansen att diskutera sin skola och utbildning. Frågor och önskningar skickas vidare från mötet med en elevrepresentant som har ett möte med rektorn.
- Skolenkätens resultat och diskussionen från Elevinflytande-mötena används som kartläggningsmaterial och är ett medel för att utvärdera, utveckla och driva skolans värdegrundsarbete framåt.
- Vi har klasskonferens en gång per termin för alla grupper.
- EHT träffas cirka var sjätte vecka.

Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån förskolans, fritidshemmets och skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en förskole-, fritidshems- och skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas. Det främjande arbetet;

- Syftar till att förstärka respekten för allas lika värde.
- Omfattar alla diskrimineringsgrunderna.
- Riktas till alla och bedrivs utan förekommen anledning.
- Är en naturlig del i det vardagliga arbetet.

På Vuxenutbildningen i Sölvesborg arbetar vi så här:

- På Vuxenutbildningen arbetar vi kontinuerligt med att vidareutveckla oss genom att hålla oss ajour med forskning, och erhålla sådan kunskap att vi kan leva upp till de målsättningar som uttrycks i planen.
- Det är lärarens ansvar att i sin undervisning konkretisera och diskutera diskrimineringsgrunder samt vad diskriminering innebär. Läraren skall arbeta för att främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Läraren skall se till att undervisningen till innehåll och utformning präglas av ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv, samt inkluderar alla elever oavsett etnicitet, religion eller funktionsnedsättning.
- Vår värdegrund finns uttryckt i bild i våra korridorer och som google presentation med bilder samt text och ljud (på flera språk) att presentera i våra klassrum och classroom.
- Vi återkommer till och arbetar kontinuerligt med de punkter som finns uttryckta i vår värdegrund.
- Vi konkretiserar de mänskliga rättigheterna genom illustrationer i entrén.
- Det finns ett pågående arbete i vår verksamhet kring mänskliga rättigheter och de globala målen i Agenda 2030.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten och utgår från genomförda kartläggningar. Det förebyggande

arbetet omfattar områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer.

På Vuxenutbildningen Sölvesborg arbetar vi så här:

- Efter att skolenkäten har analyserats, diskuteras de punkter som vi behöver arbeta med inom verksamheten. Beroende på hur eleverna har svarat så anpassas arbetet därefter. Vi arbetar för att öka elevernas trivsel och kunskaper kring mänskliga rättigheter samt diskrimineringsgrunderna baserat på analysen av skolenkät.
- Vi har en kurator på plats och som är en självklar del i den dagliga verksamheten och finns tillgänglig för alla våra elever.
- Inom arbetslagen har vi kontinuerlig kontakt med speciallärare angående våra elever.

Åtgärdande arbete

Kränkningar, diskrimineringar, trakasserier och sexuella trakasserier dokumenteras, utreds och följs upp enligt rutiner i Draftits system ”Kränkande behandling Incident”. Arbetet skall påbörjas skyndsamt och förhindra att kränkningar upprepas.

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier följs upp i samband med upprättande av ny plan.

Datum	Namn och befattning på den som ansvarat för kartläggningen.
20251218	Susanne Flokén Rektor

Sölvesborgs kommuns arbetsgång för anmälan och utredningsarbete

Varje enhet ska upprätta en arbetsgång som följer nedanstående steg. Arbetsgången ska beskriva hur enheten agerar när en incident som kan vara kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering uppmärksammas eller kommer till verksamhetens kännedom. Förskolans- och skolans anmälningsplikt till socialtjänsten gäller även vid händelser som anmäls och utreds för kränkande behandling eller diskriminering. Vid extrema fall kan även polisanmälan vara aktuellt. Det är alltid rektor som avgör om det ska ske och anmäler till polisen.

Observera att alla delar i processen ska ske skyndsamt och att anmälan görs i Draftits system ”Kränkande Behandling Incident”. Systemet utgår ifrån lagstiftningen och är uppbyggt utifrån anmälan, utredning, åtgärd, uppföljning och avslutade ärende. Samtidigt som anmälan görs informeras huvudman och kan följa ärendets händelser och ska aktivt godkänna eller inte ärendet innan det kan avslutas. Alla ärende hålls ordnade i systemet och både aktuell och tidigare statistik kan tas fram.

Enhetens barn/elev – vuxen rutin

Dessa händelser ska alltid anmälas till rektor. Rektor ska i sin tur anmäla i systemet ”Stella”, utreda och dokumentera.

Enhetens barn/elev – barn/elev rutin

Uppmärksamma och informera:

Beskriv hur enheten agerar när en händelse uppmärksammas samt hur enheten informerar de berörda hur man kommer agera vidare (arbetsgången).

- Den i personalen som får information om, upptäcker eller misstänker kränkning eller liknande är skyldig att agera utan dröjsmål.
- Denna personal påbörjar skrivningen av en incidentrapport efter inhämtad information från uppgiftslämnaren och de direkt berörda.

Anmälan:

Beskriv hur den uppmärksammade händelsen anmäls till rektor, eller den rektor delegerat till. Anmälan ska alltid ske skyndsamt och utan värdering av hur allvarlig händelsen är innan anmälan genomförs.

- Personalen tar kontakt med rektor som tar vid skrivningen av incidentrapporten. Rektor tar alltså över ansvaret för utredningsarbetet och vidtar *vid behov* åtgärder i enlighet med Skollagen 6 kap 10§, däribland att ta kontakt med huvudmannen. Kränkningar som faller under brottsbalkens regler, t ex misshandel, ofredande, olaga hot, förtal, sexuellt ofredande eller hets mot folkgrupp, polisanmäls av rektor.

Utredning:

Beskriv skolans utredningsrutin. Observera att alla inblandade och eventuella åskådare till händelsen ska höras. Anmälan och utredning ska alltid göras i Draftits system “Kränkande behandling incident”.

- Rektor ansvarar för att utreda händelsen, eller delegera till en annan part, om det krävs vidare utredning och ytterligare information än den som kommit fram vid inledning av incidentrapporten.

Efter utredning:

Beskriv hur enheten ger information om vad utredningen visar och vilka åtgärder som vidtas från enheten. Denna är frivillig att fylla i, arbetet dokumenteras och hanteras i Draftits system ”Kränkande behandling incident”.

- Rektor eller annan utsedd ansvarig diskuterar fram åtgärder, om det finns behov av dessa, baserat på händelsen.
- Rektor, med huvudansvar, samt personal arbetar för att åtgärderna ska genomföras.

Uppföljning:

Vid uppföljning kan ärendet bedömas som avslutat eller att nya eller fortsatta åtgärder behövs. Denna är frivillig att fylla i, arbetet dokumenteras och hanteras i Draftits system ”Kränkande behandling incident”.

- Uppföljning sker, och kontakt och samtal inleds med den som utsatts för kränkande behandling samt den som utfört den kränkande behandlingen.

- Incidenten anses vara antingen avslutad eller inte, om inte så skrivs ett åtgärdsprogram.

Enhetens vuxen – barn/elev rutin

Uppmärksamma och informera:

Beskriv hur enheten agerar när en händelse uppmärksammas samt hur enheten informerar berörda hur man kommer att agera vidare (arbetsgången).

- Den i personalen som får information om, upptäcker eller misstänker kränkning eller liknande är skyldig att agera utan dröjsmål.
- Denna personal påbörjar skrivningen av en incidentrapport efter inhämtad information från uppgiftslämnaren och de direkt berörda.

Anmälan:

Beskriv hur den uppmärksammade händelsen anmäls till rektor och hur rektor anmäler via Draftits system "Kränkande behandling incident". Anmälan ska alltid ske skyndsamt och utan värdering av hur allvarlig händelsen är innan anmälan genomförs.

- Personalen tar kontakt med rektor som tar vid skrivningen av incidentrapporten. Rektor tar alltså över ansvaret för utredningsarbetet och vidtar *vid behov* åtgärder i enlighet med Skollagen 6 kap 10§, däribland att ta kontakt med huvudmannen. Kränkningar som faller under brottsbalkens regler, t ex misshandel, ofredande, olaga hot, förtal, sexuellt ofredande eller hets mot folkgrupp, polisanmäls av rektor.

Utredning:

Beskriv skolans utredningsrutin. Observera att alla inblandade och eventuella åskådare till händelsen ska höras.

Anmälan och utredning ska alltid göras i Draftits system “Kränkande behandling incident”.

- Uppföljning sker, och kontakt och samtal inleds med den som utsatts för kränkande behandling samt den som utfört den kränkande behandlingen.
- Incidenten anses vara antingen avslutad eller inte, om inte så skrivs ett åtgärdsprogram.

Efter utredning:

Beskriv hur enheten ger information om vad utredningen visar och vilka åtgärder som vidtas från enheten. Denna är frivillig att fylla i, arbetet

dokumenteras och hanteras i Draftits system ”Kränkande behandling incident”.

- Rektor, samt personal arbetar för att åtgärderna skall uppfyllas.

Uppföljning:

Rektor håller i uppföljning. Vid uppföljning kan ärendet bedömas som avslutat eller att nya eller fortsatta åtgärder behövs. Om åtgärderna inte upplevs tillräckliga av barn/ elev/vårdnadshavare kan de även vända sig till Barn- och elevombudsmannen om det gäller kränkning, och till Diskrimineringsombudsmannen om det gäller trakasseri eller diskriminering.

Utvärdering

Planen ska årligen utvärderas innan nästa plan upprättas.

Föregående års plan

Beskriv enhetens rutin för kartläggning och utredning, vilka deltar i utredningen och på vilket sätt är barn/elever delaktiga.

Utvärdera föregående års aktiva åtgärder. Vilka deltog i utvärderingen? På vilket sätt har barn och elever varit delaktiga?

- Vi använder oss av en skolenkät för att utvärdera skolans arbete när det gäller frågor kopplade till värdegrundsarbete. Det är eleverna som svarar på skolenkäten som sedan analyseras av lärarna. Eleverna inkluderas även vid de tillfällen som vi har det vi kallar för elevinflytande, vilket är en variant av klassråd. Detta sker en gång per termin. Personalen utvärderar kvalitetsarbetets värdegrundsmål i november varje år.
- Våra utvärderingar av genomförda aktiviteter och åtgärder visar på en mycket god trivsel, en stor trygghet hos eleverna och en god gemenskap på skolan. Eleverna är mycket nöjda med sin utbildning och har en god förståelse för vår värdegrund.

Innevarande års plan

Beskriv hur innevarande års åtgärder och insatser, samt aktiva åtgärder, ska utvärderas och när detta ska ske.

- Våra värdegrundsmål i kvalitetsarbetet utvärderas i november genom att lärarna formulerar resultat och gör en analys av det arbete de gjort under läsåret som är kopplat till värdegrundsarbete och *Planen mot diskriminering och kränkande behandling*. I maj och december gör personalen en utvärdering baserat på de elevenkäter som ges ut i mars och oktober.

Förskolans/skolans ordningsregler

När barn eller elever bryter mot ordningsregler ska personal agera och vidta lämpliga åtgärder.

En beskrivning av skolans värdegrund:

Jämlikhet *betyder att alla människor har samma värde och är lika viktiga och ska*

få samma möjligheter. Det spelar ingen roll varifrån man kommer, vem man blir kär i, vilken religion man tror på eller om man har en funktionsnedsättning, till exempel att man inte ser, hör eller om man sitter i rullstol eller har psykiska diagnoser.

*Att känna **Trygghet** innebär att man känner sig säker, (kan vara både fysiskt, psykiskt och emotionellt). Ofta handlar det om en upplevelse av att bli väl bemött och att man kan förstå sin omgivning och göra sig förstådd.*

*Att ha ett gott **Arbetsklimat** innebär att vi som arbetar eller studerar på en arbetsplats, känner att vi trivs, att vi vågar säga vad vi tänker och tycker, att vi upplever att vi blir lyssnade på och får vara med och påverka, att vi förstår vad vi förväntas göra och får utvecklas vidare.*

***Jämställdhet** innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och rättigheter. Både kvinnor och män skall exempelvis ha samma chanser att få ett jobb eller bägge ska få lika mycket lön för samma jobb.*

*Vi visar **Hänsyn** genom att anpassa oss efter varandras olikheter och exempelvis ge varandra tid att prata, att tänka och att ge varandra studiero.*

*Vi visar **Respekt** genom att vara vänliga och behandla andra på samma sätt som vi själva vill bli behandlade. Vi visar respekt genom att förstå och lyssna på andra människors åsikter.*